



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

2026

Justicia Penal Militar y Policial

Grupo de Talento Humano - Secretaría General



Página 2 de 48



www.justiciamilitar.gov.co

Palacio de la Justicia Penal Militar y Policial
Carrera 46 No. 20 C - 01 - Puente Aranda
Línea de atención: +57 (601) 5169563 Ext. 1023
Bogotá D.C., Colombia

Contenido

1. Introducción.....	5
2. Objetivo general	6
2.1. Objetivos Específicos	6
3. Alcance.....	7
4. Marco normativo.....	7
5. Responsables	9
6. Definiciones.....	10
7. Desarrollo del plan.....	12
7.1. Diagnóstico.....	12
7.1.1. Metodología del diagnóstico	12
7.1.2. Caracterización de la población	14
7.1.3. Antecedentes del Plan de Bienestar 2025.....	15
7.1.4. Análisis de riesgo psicosocial	17
7.1.5. Análisis clima laboral.....	17
7.1.6. Análisis de Cultura Organizacional	19
7.1.7. Encuesta sobre diagnóstico de necesidades de bienestar	19
7.1.8. Conclusiones del diagnóstico	20
7.2. Identificación y priorización de necesidades	21
7.3. Plan de Acción	23
7.3.1. Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión	23
7.3.2. Estrategias de bienestar laboral y fortalecimiento organizacional.....	25
7.3.3. Alineación de estrategias con rutas de valor	29
7.4. Desarrollo de Actividades	30



7.5. Alianzas	39
7.6. Reconocimientos e Incentivos	40
7.6.1. Tipos de reconocimientos e incentivos	41
7.6.2. Categorías para otorgar incentivos	41
7.6.3. Incentivos permanentes	43
7.6.4. Responsabilidades de los reconocimientos e incentivos ..	44
7.7. Entidades de apoyo	45
7.8. Gestores de Integridad, Convivencia y Bienestar	45
8. Presupuesto	47
9. Seguimiento y medición del plan	48
9.1. Indicadores	48



1. Introducción

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la Justicia Penal Militar y Policial constituye un instrumento estratégico orientado a fortalecer la gestión del talento humano como eje fundamental para el logro de los objetivos misionales. En este sentido, el plan se articula con el Plan Estratégico Institucional, el Plan Estratégico de Talento Humano y las rutas de creación de valor del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en coherencia con las políticas del Gobierno Nacional y el Plan Nacional de Desarrollo.

Partiendo de la premisa de que el talento humano es el activo más valioso de la entidad, este plan busca garantizar la calidad de vida laboral, la salud mental, el bienestar integral y la consolidación de una cultura organizacional basada en principios de integridad, legalidad y vocación de servicio. De esta manera, su implementación impactará directamente en la eficiencia administrativa, el fortalecimiento del clima laboral y el incremento del compromiso y la participación de los servidores, contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional.

Asimismo, la formulación del plan se sustenta en el Decreto Ley 1567 de 1998, el artículo 56 del Decreto 1792 de 2000, el artículo 71 del Decreto Ley 091 de 2007 y el Decreto 1083 de 2015, que establecen los lineamientos para la organización de programas de bienestar e incentivos en el sector público, y específicamente en el Sector Defensa. En concordancia con ello, incorpora los resultados del diagnóstico institucional y las encuestas realizadas en 2025, que evidencian la necesidad de impulsar estrategias para fortalecer el liderazgo, la participación y el desarrollo integral del servidor público.

Finalmente, este plan reafirma el compromiso institucional de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, con la dignificación del servicio público y la consolidación de una cultura organizacional centrada en las personas. Su implementación no solo responde a las necesidades actuales del talento humano, sino que anticipa los retos futuros mediante estrategias innovadoras que fortalezcan el bienestar integral, la motivación y la excelencia en el desempeño. Con ello, la entidad proyecta un entorno laboral que inspire confianza, promueva la participación y garantice el cumplimiento de la misión institucional, contribuyendo al desarrollo sostenible y a la transformación positiva del servicio público en Colombia.

2. Objetivo general

Impulsar el bienestar integral, la motivación y el sentido de pertenencia de los servidores públicos, personal de apoyo y policía judicial, mediante estrategias y actividades que fortalezcan la salud física, mental y emocional, el reconocimiento y la cultura organizacional, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos misionales y la sostenibilidad institucional, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

2.1. Objetivos Específicos

- I. Fortalecer el bienestar físico, mental y emocional de los servidores públicos, personal de apoyo y policía judicial, mediante actividades y programas que respondan a sus necesidades y promuevan la calidad de vida laboral, la salud integral y la satisfacción personal y familiar. *(Enfoque: salud integral, calidad de vida, impacto directo en bienestar).*
- II. Consolidar una cultura organizacional basada en valores, inclusión y excelencia, a través de acciones que impulsen el sentido de pertenencia, la participación, el trabajo colaborativo y la apropiación de los principios éticos institucionales. *(Enfoque: cultura, valores, ética, inclusión, colaboración).*
- III. Reconocer y estimular el desempeño sobresaliente y la innovación, implementando mecanismos de incentivos y reconocimientos que motiven la mejora continua, el compromiso institucional y el logro de los objetivos misionales. *(Enfoque: incentivos, reconocimiento, innovación, resultados).*
- IV. Garantizar la equidad y la cobertura nacional de las actividades de bienestar, adaptando la oferta a las características y necesidades de los diferentes grupos y regiones, y superando barreras de acceso mediante modalidades presenciales, virtuales e híbridas. *(Enfoque: equidad, descentralización, accesibilidad, cobertura)*
- V. Articular el plan de bienestar con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las políticas nacionales de bienestar, asegurando la alineación estratégica, la sostenibilidad y la medición efectiva de resultados. *(Enfoque: alineación estratégica, sostenibilidad, seguimiento).*

3. Alcance

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 está dirigido a los servidores públicos, personal de apoyo, policía judicial y sus familias¹, en todas las sedes y regiones de la Justicia Penal Militar y Policial. Comprende el diagnóstico, diseño, implementación y seguimiento de estrategias y actividades orientadas a fortalecer el bienestar físico, mental y emocional, el desarrollo humano y la satisfacción laboral, asegurando la evaluación continua, la mejora del impacto y la articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Programa Nacional de Bienestar, en coherencia con los objetivos estratégicos institucionales y la sostenibilidad de las iniciativas.

4. Marco normativo

Tipo de Norma	Número	Año	Descripción – epígrafe
Ley	489	1998	Dicta normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Ley	1952	2019	Expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Ley	909	2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley	1010	2006	Establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral, definiendo sus modalidades y protegiendo la dignidad, la salud mental y la armonía en el trabajo, además de exigir a los empleadores la adopción de acciones y protocolos preventivos, como medidas internas de convivencia.

¹ El Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4 del Decreto 051 de 2017, señala que se entenderá por Familia: “*familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor*”.

Tipo de Norma	Número	Año	Descripción – epígrafe
Ley	1221	2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley	1581	2012	Establece las reglas para proteger los datos personales, garantizando el adecuado manejo, autorización y tratamiento de la información, aspecto esencial en encuestas y diagnósticos de bienestar que recolectan y procesan datos de las personas.
Ley	1811	2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
Ley	1823	2017	Adopta la estrategia “ <i>Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral</i> ” en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
Ley	1857	2017	Modifica la Ley 1361 de 2009, para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
Ley	1960	2019	Modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Ley	2088	2021	Regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
Ley	2114	2021	Amplía la licencia de paternidad y crea las licencias parental compartida y flexible, permitiendo que ambos padres distribuyan el cuidado del recién nacido y faciliten la conciliación vida-trabajo.
Ley	2191	2022	Regula la desconexión laboral - Ley de desconexión laboral.
Decreto Ley	1567	1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto Ley	091	2007	Regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal.

Tipo de Norma	Número	Año	Descripción – epígrafe
Decreto	1792	2000	Modifica el Estatuto que regula el Régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional, se establece la Carrera Administrativa Especial.
Decreto	1083	2015	Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto	1499	2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Decreto	051	2018	Modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Resolución	3461	2025	Establece lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.

5. Responsables

La ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 estará a cargo de la Secretaría General, a través del Grupo de Talento Humano, responsable de liderar la identificación, diseño, implementación y seguimiento de las estrategias de bienestar en toda la entidad. El éxito del plan depende también del compromiso y la participación de los servidores públicos, personal de apoyo, policía judicial y sus familias, quienes, como beneficiarios y eje central de las acciones, contribuyen con su disposición y colaboración a la efectiva realización de las actividades y al fortalecimiento de la cultura organizacional, asegurando así el impacto positivo y la sostenibilidad de las iniciativas.

6. Definiciones

- **Bienestar laboral²:** Satisfacción que un empleado siente al desarrollar su trabajo, lo que implica un equilibrio entre la salud física, mental y social, así como la satisfacción con el trabajo y el ambiente laboral.
- **Calendario escolar³:** Período lectivo que fijan las administraciones educativas y que debe comprender un mínimo de 175 días para las enseñanzas obligatorias.
- **Calidad de vida laboral⁴:** Ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público.
- **Clima laboral⁵:** Características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad.
- **Cultura Organizacional⁶:** Conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

² Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Departamento Administrativo de la Función Pública. (s.f.). Calidad de vida laboral.

³ Real Academia Española. Calendario Escolar.

⁴ Guía de estímulos para los servidores públicos (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

⁵ Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2005, febrero). *Guía de intervención para la cultura organizacional, el clima laboral y el cambio organizacional*. Bogotá, D. C.: Autor.

⁶ Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15



- **Incentivo laboral⁷:** Conjunto de estímulos, tanto económicos como no económicos, que se otorgan a los servidores públicos con el fin de reconocer su desempeño, promover la productividad, la eficiencia y la calidad en la prestación del servicio, así como fortalecer su compromiso con los objetivos institucionales.
- **Períodos de clase⁸:** Unidades de tiempo en que se divide la jornada escolar para realizar las actividades pedagógicas propias del desarrollo de las áreas obligatorias y fundamentales y de las asignaturas optativas contempladas en el plan de estudios.
- **Salario emocional⁹:** Conjunto de beneficios no pecuniarios que ofrece la entidad a sus servidores públicos con el propósito de complementar la compensación económica, fortalecer la motivación, el compromiso institucional y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. El salario emocional se materializa, entre otros aspectos, a través de actividades de bienestar, reconocimiento institucional, flexibilidad laboral, espacios de integración familiar y estrategias orientadas a la salud física y mental.
- **Reconocimiento:** Distinción otorgada a una persona debido a sus logros, desempeño sobresaliente, aportes significativos o conducta ejemplar, que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales y reflejan valores como la excelencia, responsabilidad y compromiso. (Fuente Microsoft Copilot)
- **Servidor próximo a pensionarse¹⁰:** Aquel al cual le faltan tres (3) años o menos, para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o de vejez, al momento de la supresión del empleo.

⁷ Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) – *Sistema de Estímulos e Incentivos para los Servidores Públicos*

⁸ Decreto 1850 de 2002 – Ministerio de Educación Nacional / Función Pública

⁹ Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2005, febrero). *Guía de Salario Emocional*

¹⁰ Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2005, febrero). *Concepto No. 005601 del 4 de enero de 2024*



7. Desarrollo del plan

7.1. Diagnóstico

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se fundamenta en un diagnóstico integral que permite identificar las expectativas, intereses y necesidades de los servidores públicos, personal de apoyo y policía judicial de la Justicia Penal Militar y Policial, así como a su núcleo familiar directo, en relación con las actividades de bienestar e incentivos institucionales.

Este diagnóstico constituye el insumo principal para la formulación del plan, ya que orienta la definición de estrategias y acciones que respondan a las realidades del talento humano, garantizando su alineación con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las políticas del Programa Nacional de Bienestar.

7.1.1. Metodología del diagnóstico

Para la elaboración del diagnóstico, se aplicó una metodología integral que combina análisis documental, estudios previos y recolección directa de información, con el fin de garantizar un enfoque participativo y alineado con las necesidades reales del talento humano. Las etapas desarrolladas fueron:

- **Caracterización de la población:** Se realizó a partir de la información y bases de datos del Grupo de Talento Humano, identificando la composición de la planta de personal de la Justicia Penal Militar y Policial, diferenciada por áreas administrativa y judicial.
- **Revisión de antecedentes:** Se analizaron los resultados de las encuestas de satisfacción aplicadas en la vigencia 2025, con el propósito de identificar buenas prácticas y oportunidades de mejora en las actividades de bienestar e incentivos.
- **Análisis de riesgos psicosociales:** Se incluyeron las conclusiones del Protocolo de Vigilancia Epidemiológica (PVE) de riesgo psicosocial, con el fin de orientar acciones preventivas y correctivas.
- **Análisis de clima laboral:** Se incorporaron los resultados de la última encuesta de clima laboral, que mide componentes como liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales y satisfacción general.

- **Medición de cultura organizacional:** Se realizó un análisis integral del nivel de madurez cultural de la entidad, utilizando un instrumento basado en el modelo CAF (Common Assessment Framework). Este instrumento evaluó nueve dimensiones clave: liderazgo, estrategia, procesos, comunicación, gestión del talento y reconocimiento, justicia y trato digno, innovación, trabajo colaborativo y cultura del servicio. Los resultados ubican a la entidad en un nivel de madurez **"Gestionado alto"**, con fortalezas en propósito institucional, innovación y compromiso con el servicio, y brechas en gestión del talento, comunicación y colaboración. Este hallazgo orienta la formulación de estrategias que fortalezcan la coherencia cultural y la experiencia laboral.
 - **Encuesta sobre diagnóstico de necesidades de bienestar:** Se diseñó y aplicó una encuesta en línea mediante Microsoft Forms, dirigida a todos los servidores, personal de apoyo y policía judicial de la entidad. El instrumento incluyó 19 preguntas sobre aspectos familiares, nivel educativo, preferencias recreativas, barreras para la participación y propuestas de mejora. La encuesta combinó preguntas de selección múltiple y abiertas, permitiendo aportes cualitativos.
- ✓ **Fecha de aplicación:** 15 de enero de 2026.
- ✓ **Medio de difusión:** Correo y chat institucional de comunicaciones.

Los resultados obtenidos se constituyen en el insumo principal para definir los ejes, estrategias y actividades del plan, asegurando su pertinencia, impacto y coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Programa Nacional de Bienestar.

- **Actividades ejecutadas en 2025:** Con el objetivo de fortalecer la integración institucional y promover el bienestar del talento humano en todo el territorio nacional, se desarrollaron diversas actividades. Entre las más destacadas se encuentran:

Actividades en Bogotá:

- ✓ Caminata ecológica con participación masiva (98 funcionarios).
- ✓ Campeonatos deportivos de bolirana y tejo, fomentando la cultura y el esparcimiento.

- ✓ Festival de Emprendimiento y Gastronomía (3ª edición), fortaleciendo proyectos familiares.
- ✓ Fechas especiales del día de la mujer, día del hombre, día del niño, día de la madre, día del padre, día del secretario y día de las mascotas
- ✓ Celebraciones institucionales del día del Servidor Público, amor y amistad, Halloween, bingo virtual y alumbrados navideños por Boyacá.
- ✓ Vacaciones recreativas

Actividades en Región:

- ✓ Medellín: Caminata ecológica en el Parque Arví, integración familiar y contacto con la naturaleza.
- ✓ Huila (Paicol): Caminata ecológica en cascadas y cuevas, promoviendo bienestar y convivencia.
- ✓ Meta (Acacías): Jornada de integración en cascadas, fortaleciendo lazos familiares y laborales.
- ✓ Cúcuta: Actividad de integración con acompañamiento del Director y la Secretaría General, espacio de recreación y trabajo en equipo.
- ✓ Boyacá y Tolima: Alumbrados navideños
- ✓ Visitas a despachos regionales: Directivos acompañaron espacios de integración y entregaron detalles a funcionarios.
- ✓ Fechas especiales: Día de la mujer, día del hombre, día de la madre, día del padre, día del secretario.

7.1.2. Caracterización de la población

La planta de personal de la Justicia Penal Militar y Policial está conformada por servidores civiles y uniformados, distribuidos en las áreas administrativa y judicial. Esta caracterización constituye un insumo fundamental para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, ya que permite diseñar estrategias diferenciadas que respondan a las particularidades de cada grupo y garanticen la equidad en la cobertura.

Distribución de acuerdo con el tipo de servidor		Distribución personal judicial	
Tipo de Servidor	Cantidad	Tipo de Servidor	Cantidad
Administrativo	100	Civiles	193
Funcionario Judicial	184	Uniformados	226
Empleado Judicial	235	Total	419
Total	519		

Distribución personal judicial uniformado		Policía judicial y personal de apoyo	
Tipo de Servidor	Cantidad	Tipo de Servidor	Cantidad
Ejército Nacional	118	Policía Judicial	239
Fuerza Aeroespacial	18	Personal de Apoyo	27
Armada Nacional	15	Total	266
Policía Nacional	75		
Total	226		

7.1.3. Antecedentes del Plan de Bienestar 2025

A continuación, se presentan los resultados consolidados de las encuestas de satisfacción aplicadas para cada una de las actividades de bienestar durante la vigencia 2025. Estos resultados reflejan un nivel de aceptación promedio del **96,18%**, lo que evidencia que las actividades desarrolladas respondieron de manera efectiva a las necesidades planteadas por los funcionarios y generaron un alto grado de satisfacción.

No.	Actividad	No. respuestas	Calificación	Máximo puntaje	% de calificación
1	Vacaciones recreativas	22	4,82	5	96,4
2	Cursos de cocina	11	5,00	5	100,0
3	Amor y amistad	22	5,00	5	100,0
4	Prepensionados	6	5,00	5	100,0
6	Torneo de rana	7	4,57	5	91,4
7	Campeonato de tejo	7	4,54	5	90,8
8	Feria de servicios	27	4,33	5	86,6
5	Caminata Bogotá	42	4,83	5	96,6
9	Caminata huila	11	5,00	5	100,0
10	Caminata Medellín	8	5,00	5	100,0
11	Festival de emprendimiento	17	4,71	5	94,2
12	Caminata meta	2	5,00	5	100,0
13	Celebrar el día de la familia	82	4,72	5	94,4
TOTAL		271	4,80	5	96,18%

El nivel de satisfacción (96,18%) indica que las estrategias implementadas en 2025 fueron pertinentes y lograron fortalecer el clima organizacional, la integración y la motivación del talento humano. Actividades como vacaciones recreativas, caminatas ecológicas, celebraciones familiares y cursos formativos obtuvieron calificaciones sobresalientes, lo que confirma la importancia de mantener espacios que promuevan el bienestar físico, emocional y social.

Oportunidades de mejora identificadas:

- Descentralización de actividades, para garantizar la participación equitativa en todas las regiones.
- Flexibilidad en horarios, reduciendo barreras operativas y aumentando la asistencia.
- Diversificación de la oferta, incorporando actividades deportivas, culturales y recreativas según las preferencias expresadas en las encuestas.

Este análisis constituye un insumo fundamental para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, asegurando la continuidad de las buenas prácticas y la implementación de ajustes que incrementen la cobertura, la pertinencia y el impacto de las acciones, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

7.1.4. Análisis de riesgo psicosocial

Para el diagnóstico de riesgo psicosocial se aplicó la Batería de Evaluación del Ministerio del Trabajo, combinando encuestas presenciales y análisis documental. Los resultados muestran un nivel de riesgo psicosocial medio en el personal de la Justicia Penal Militar y Policial, con factores críticos identificados en carga laboral, claridad de roles, reconocimiento y relaciones interpersonales. Este diagnóstico permite orientar las acciones preventivas y correctivas, priorizando la intervención en los grupos y cargos con mayor exposición.

Las medidas de intervención derivadas del análisis incluyen el fortalecimiento del liderazgo y la comunicación, la promoción de talleres de manejo del estrés y habilidades sociales, el acompañamiento psicosocial individual, y la actualización de procesos y roles. Estas acciones se ajustan y articulan dentro de las estrategias y actividades del presente plan, con el objetivo de anticipar y mitigar riesgos, promover un entorno laboral saludable y sostenible, y asegurar el bienestar integral de todos los servidores.

7.1.5. Análisis clima laboral

Durante la vigencia 2025, 215 funcionarios respondieron la encuesta de clima laboral, de los cuales 111 fueron civiles y 104 uniformados. Este instrumento permitió identificar la percepción de los funcionarios frente a los componentes evaluados, arrojando un grado de satisfacción global del 80%.

Los aspectos mejor calificados fueron:

- Relaciones interpersonales (91%)
- Grado de satisfacción de pertenecer a la UAEJPMP (91%)

Por otro lado, el componente con menor nivel de satisfacción fue Reconocimiento (65%), lo que evidencia una oportunidad de mejora en la valoración de los esfuerzos y logros de los funcionarios.

Resultados por componente

Componente evaluado	Porcentaje de satisfacción
Satisfacción	91%
Tipo de líder (democrático transformacional)	90%
Liderazgo	70%
Comunicación	86%
Puesto de trabajo	78%
Capacidad profesional	76%
Reconocimiento	65%
Innovación	69%
Relaciones interpersonales	91%
Trabajo en equipo	85%
Imagen institucional	83%
Promedio clima organizacional	80%

Avances respecto a 2023

- Conocimiento e Innovación: pasó del 62% al 69% (+7 puntos).
- Imagen Institucional: pasó del 80% al 83% (+3 puntos).
- Relaciones Interpersonales: pasó del 88% al 91% (+3 puntos).

Acciones implementadas en 2025

- Capacitaciones orientadas a la innovación.
- Estrategias de comunicación interna para fortalecer la imagen institucional.
- Actividades de integración para mejorar las relaciones interpersonales.

Retos identificados

- Fortalecer liderazgo, reconocimiento y comunicación, mediante estrategias que promuevan la motivación, la retroalimentación efectiva y la cultura de reconocimiento.

Oportunidad de mejora

- Incluir en el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) actividades que fortalezcan el desarrollo del talento humano y contribuyan a mejorar el clima laboral, especialmente en los aspectos críticos identificados.

7.1.6. Análisis de Cultura Organizacional

La medición institucional ubica a la Justicia Penal Militar y Policial en un nivel de madurez **"Gestionado alto"**, lo que refleja una cultura organizacional sólida, orientada a la mejora continua y alineada con los valores institucionales.

Fortalezas identificadas: Se destacan el propósito institucional y la cultura de servicio, la disposición favorable a la innovación y la confianza en el liderazgo. Estas fortalezas consolidan la identidad institucional y el compromiso con el servicio público.

Brechas y oportunidades de mejora: Se identifican oportunidades para fortalecer la gestión del talento y el reconocimiento, mejorar la comunicación interna y el aprendizaje organizacional, y potenciar el trabajo colaborativo entre áreas y regiones. Las áreas judiciales presentan mayor madurez cultural que las administrativas, y las regiones muestran buenas prácticas que pueden ser escaladas.

Estrategias de intervención: El plan prioriza el fortalecimiento del liderazgo cercano y coherente, la visibilidad de los procesos de valoración y desarrollo, la promoción de espacios seguros para la retroalimentación y la difusión de buenas prácticas, así como el impulso de proyectos interáreas y el reconocimiento de prácticas cooperativas.

7.1.7. Encuesta sobre diagnóstico de necesidades de bienestar

Se aplicó una encuesta institucional dirigida a los servidores públicos, personal de apoyo y policía judicial, con el objetivo de identificar intereses, necesidades y expectativas en materia de bienestar laboral. Los resultados evidencian una alta valoración de las actividades recreativas, deportivas y culturales, así como la importancia de la integración familiar y la flexibilidad en horarios. Se identifican barreras de participación relacionadas principalmente con factores geográficos y carga laboral, lo que orienta la necesidad de descentralizar las actividades y fortalecer modalidades virtuales e híbridas.

- **Descentralización de actividades:** Necesidad de ampliar la cobertura y realizar eventos en todas las regiones, no solo en Bogotá.
- **Flexibilidad de horarios:** Preferencia por actividades en horarios que faciliten la integración familiar, especialmente sábados en la mañana.

Página 19 de 48

- **Diversificación de la oferta:** Solicitud de más actividades recreativas, deportivas (fútbol, running, deportes extremos), culturales y familiares.
- **Carga laboral y tiempo disponible:** Limitaciones por exceso de trabajo y falta de tiempo para participar en actividades de bienestar.
- **Inclusión de familias y mascotas:** Interés en actividades que integren a los hijos y mascotas, promoviendo la convivencia y el bienestar familiar.
- **Equidad en beneficios:** Expectativa de recibir incentivos y apoyos equivalentes, independientemente de la ubicación geográfica.
- **Comunicación y divulgación:** Necesidad de mejorar la información sobre las actividades y beneficios en todas las sedes y regiones.
- **Actividades de interés prioritario:** Cine, caminatas ecológicas, paseos familiares, teatro, yoga, bolos, y actividades al aire libre.
- **Apoyo en bienestar emocional y salud:** Solicitud de talleres de manejo del estrés, actividades de relajación y promoción de hábitos saludables.
- **Participación y corresponsabilidad:** Requerimiento de mayor involucramiento de los funcionarios en la planeación y ejecución de las actividades.

Estos hallazgos se integran en las estrategias y actividades del plan, asegurando pertinencia, diversidad y cobertura nacional en las acciones de bienestar.

7.1.8. Conclusiones del diagnóstico

El diagnóstico institucional confirma que el enfoque implementado en la vigencia anterior fue pertinente y generó resultados positivos, por lo que se recomienda su continuidad en 2026, fortaleciendo los ejes estratégicos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Los servidores muestran alto interés en actividades recreativas, culturales, deportivas y formativas, que contribuyen a reducir el estrés laboral, mejorar el clima organizacional y potenciar el desarrollo integral del talento humano.

Para la nueva vigencia, se prioriza la mejora continua, la descentralización de actividades, la flexibilidad en horarios y la adopción de modalidades virtuales e híbridas, garantizando mayor cobertura y equidad. Se incorporan nuevas iniciativas, como el reconocimiento a los mejores servidores públicos, actividades deportivas y espacios familiares inclusivos, así como beneficios que trascienden la ubicación geográfica. Estos hallazgos orientan la programación y priorización de acciones del plan, asegurando coherencia entre las necesidades identificadas y las estrategias institucionales, y consolidando un modelo de bienestar alineado con las expectativas del personal y el fortalecimiento de la gestión pública.

7.2. Identificación y priorización de necesidades

Con base en el análisis del diagnóstico, se identificaron las principales necesidades en materia de bienestar laboral y se estableció su nivel de priorización, considerando los resultados de las encuestas, los antecedentes del plan anterior y los hallazgos en clima organizacional y riesgos psicosociales:

Fuente	Necesidad	Priorización
Clima laboral	Fortalecer actividades recreativas, culturales, deportivas y familiares que contribuyan al mejoramiento del clima laboral y la disminución del estrés. Implementar estrategias de reconocimiento a la gestión y a los logros del personal; fortalecer prácticas de innovación, aprendizaje organizacional, gestión del talento y trabajo colaborativo; desarrollar acciones diferenciadas por región para consolidar identidad institucional y cultura del servicio.	Alta
Riesgo psicosocial	Implementar estrategias para reducir el estrés laboral asociado a carga y disponibilidad; ampliar pausas activas, ejercicios al aire libre y espacios de desconexión.	Alta

Fuente	Necesidad	Priorización
Población	Diseñar actividades diferenciadas según estado civil, presencia de hijos menores y preferencias familiares (cine, caminatas, paseos, actividades culturales).	Media
Antecedentes del plan de bienestar 2025 - regiones	Descentralizar las actividades del plan, ya que la participación se vio limitada por la concentración en Bogotá; mejorar horarios y sedes itinerantes.	Alta
Cultura Organizacional	Fortalecer la comunicación interna, el aprendizaje organizacional y el trabajo colaborativo; cerrar brechas en reconocimiento y gestión del talento; diseñar estrategias diferenciadas por región para consolidar la cultura del servicio y la identidad institucional.	Alta
Encuesta sobre diagnóstico de necesidades de bienestar	Prioridad en actividades recreativas, deportivas (incluyendo fútbol), culturales, caminatas ecológicas; necesidad de actividades con mascotas; ampliación de oferta virtual/híbrida; implementación de bonos culturales para regiones; reducción de barreras por ubicación geográfica y carga laboral.	Alta

La identificación y priorización de necesidades permitió orientar la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, asegurando que las acciones programadas respondan a los intereses de los servidores y contribuyan al fortalecimiento de la gestión pública, la mejora continua y el bienestar integral del talento humano de la entidad.

7.3. Plan de Acción

7.3.1. Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se articula de manera directa con las rutas de creación de valor definidas en la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), específicamente las rutas de la felicidad, del crecimiento y del servicio. Esta articulación garantiza que las acciones de bienestar trasciendan el enfoque asistencial y se conviertan en herramientas estratégicas para:

- Fortalecer el desempeño institucional, mediante la generación de entornos laborales saludables y motivadores.
- Impulsar el desarrollo integral del talento humano, promoviendo la formación, la innovación y la cultura organizacional.
- Consolidar el sentido de pertenencia y la vocación de servicio, alineando las actividades con los valores institucionales y la misión de la entidad.

De esta manera, el plan contribuye a la creación de valor público, asegurando coherencia con los objetivos estratégicos del MIPG y con las políticas del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, orientadas a la mejora continua, la inclusión y la sostenibilidad.

Ruta	Propósito	Temática asociada
Ruta de la felicidad	Promover entornos laborales saludables, equilibrio entre vida personal y laboral, teletrabajo, incentivos y espacios para la innovación, con el fin de aumentar la productividad y la calidad del servicio.	- Seguridad y salud en el trabajo, - clima organizacional, bienestar, - teletrabajo, - horarios flexibles, inducción y reintroducción e - incentivos.
Ruta del Crecimiento	Fortalecer el liderazgo y el desarrollo de competencias del talento humano, mediante formación, capacitación y espacios de crecimiento que impulsen el compromiso y la motivación hacia el logro de metas institucionales.	- Capacitación, - desarrollo de competencias gerenciales, - trabajo en equipo, - integridad, - cultura organizacional - comunicación integración.

Página 23 de 48

Ruta	Propósito	Temática asociada
Ruta del Servicio	Consolidar una cultura organizacional orientada al servicio y a la satisfacción del ciudadano, mediante el bienestar y desarrollo de los servidores, asegurando compromiso, motivación y cambio cultural permanente.	- Incentivos, - evaluación del desempeño, - integridad y - cultura organizacional. - Teletrabajo.

En este marco, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) establece los lineamientos estratégicos y orientaciones técnicas que las entidades deben adoptar para fortalecer el bienestar, el desempeño y el compromiso de los servidores públicos.

Dichos lineamientos se materializan a través del Programa Nacional de Bienestar (PNB) 2023-2026, el cual define los ejes temáticos alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los enfoques transversales requeridos para la formulación de los planes institucionales de bienestar social e incentivos. Esta articulación garantiza coherencia entre la planeación estratégica del talento humano, las rutas de creación de valor del MIPG y la implementación de acciones concretas orientadas al bienestar integral y al fortalecimiento de la gestión pública.

Eje temático	Propósito
Equilibrio Psicosocial	Promover el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, así como a gestionar los factores psicosociales que inciden en su bienestar.
Salud mental	Fortalecer el bienestar emocional y psicológico de los servidores públicos, promoviendo hábitos de vida saludables y estrategias para el manejo del estrés y la carga laboral.
Diversidad e inclusión	Garantizar entornos laborales respetuosos, equitativos y libres de discriminación, cultura organizacional, integridad.
Transformación digital	Adoptar herramientas digitales y a la adaptación de los servidores públicos a los cambios derivados de la transformación digital del Estado.

Eje temático	Propósito
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Fortalecer el sentido de pertenencia, la ética pública y el compromiso con los valores del servicio público.

De acuerdo con lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar (PNB) integra las rutas de creación de valor del MIPG, los cinco ejes temáticos mencionados y las necesidades detectadas en el diagnóstico institucional. A partir de esta articulación, se plantean estrategias orientadas a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, garantizando coherencia entre la planeación estratégica del talento humano, la cultura organizacional y el fortalecimiento de la gestión pública.

7.3.2. Estrategias de bienestar laboral y fortalecimiento organizacional.

La implementación de estas estrategias reafirma el compromiso de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial con el bienestar integral de sus servidores públicos. Cada acción formulada está orientada a generar impactos positivos y sostenibles en la calidad de vida laboral, mediante la creación de entornos seguros, participativos y propicios para el crecimiento personal y profesional.

Estas estrategias buscan fortalecer el sentido de pertenencia, la motivación y la excelencia en el desempeño, factores esenciales para avanzar en el cumplimiento de la misión institucional y consolidar una cultura organizacional basada en valores, ética pública e integridad.

Estrategia	Propósito	Actividades formuladas
Seguridad social integral	Fortalecer el clima organizacional mediante acciones que promuevan el desarrollo integral de los servidores públicos.	- Feria Interinstitucional de servicios: turismo, vivienda y beneficios de la Caja de Compensación Familiar. - Festival de emprendimiento y gastronomía.

Estrategia	Propósito	Actividades formuladas
Preparación para el retiro	Orientar a los servidores en condición de prepensión, asegurando una transición digna, informada y positiva hacia el retiro laboral.	- Capacitación en planeación financiera, orientada a fortalecer el conocimiento y la toma de decisiones informadas frente al futuro económico. - Taller gestión del proyecto de vida en la etapa de retiro, con el fin de acompañar la elaboración de un plan integral que facilite una transición adecuada. - Actividad de emprendimiento y alternativas de reinversión ocupacional, promoviendo oportunidades de desarrollo personal y productivo.
Educación para el servidor y su familia	Promover el desarrollo integral del servidor y su núcleo familiar mediante acciones educativas y formativas.	- Apoyo económico para Educación Superior para los funcionarios. - Apoyo económico para los hijos en educación en diferentes niveles: Educación Especial, Preescolar, Básica Primaria, Secundaria y Media.
Actividades institucionales o fechas especiales	Reconocer y exaltar el compromiso y la vocación de los servidores mediante actividades conmemorativas.	- Vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios de la Justicia Penal Militar y Policial. - Conmemoración de fechas especiales: Día de la Mujer, Día del Hombre, Día del Secretario, Día de la Niñez, Día de la Madre, Día del Padre, Día del Conductor, Amor y Amistad, Día de disfraces, Día de la mascota. - Integración de navidad.
Reconocimientos e incentivos	Fomentar la motivación y la excelencia en el desempeño mediante	- Mejor servidor público del mes. - Mejor servidor público del cuatrimestre. - Mejor servidor público del año.

Estrategia	Propósito	Actividades formuladas
	mecanismos de reconocimiento e incentivos.	- Mejor rendimiento y equipo de trabajo del semestre. - Mejor despacho por rendimiento estadístico del semestre. - Mejor docente de la Red de Formadores por innovación pedagógica del año. - Incentivos para los gerentes públicos por año. - Incentivos para los equipos de trabajo por proyectos de innovación por año. - Distintivo de la Justicia Penal Militar y Policial.
Clima laboral	Consolidar un ambiente laboral armónico e inclusivo, mejorando relaciones interpersonales y gestión psicosocial.	- Novenas navideñas. - Bienestar emocional – yoga, aromaterapia, rumba terapia. - Conmemoración día del servidor público. - Jornada deportiva institucional. - Actividades culturales de educación en artes, cultura o saberes.
Café de la Integridad	Promover los valores organizacionales y el Código de Ética, consolidando el compromiso institucional.	Realizar espacios participativos y dinámicos orientados a la apropiación consciente de los valores institucionales y del Código de Ética e Integridad, mediante actividades prácticas que promuevan la reflexión, el compromiso y la vivencia de la ética pública en la gestión diaria.

Estrategia	Propósito	Actividades formuladas
Entorno laboral saludable	Garantizar espacios seguros e inclusivos mediante acciones preventivas y hábitos saludables.	- Promoción del autocuidado y autoprotección - caminatas ecológicas. - Jornadas de promoción y prevención en salud física y mental - Semana de la salud. - Charlas hábitos de vida saludable y talleres de mindfulness. - Implementación del teletrabajo, conforme a la normativa vigente, como estrategia para favorecer la conciliación vida laboral-personal, reducir riesgos asociados al desplazamiento y promover entornos laborales seguros y flexibles.
Transformación digital	Impulsar la adopción de herramientas tecnológicas para optimizar procesos y mejorar la calidad de vida laboral.	- Talleres sobre herramientas digitales (Office 365, Teams, SharePoint, Power BI). - Formación en inteligencia artificial. - Sesiones de desconexión digital. - Actividades lúdicas y retos digitales.
Cultura organizacional	Fortalecer la identidad institucional y consolidar una cultura basada en valores, ética pública e inclusión.	- Talleres virtuales sobre diversidad e inclusión. - Sesiones sobre sesgos inconscientes, lenguaje inclusivo y respeto por la identidad cultural, de género y discapacidad. - Adelantar acciones que garanticen la equidad en la oferta de actividades y beneficios en todas las sedes, adaptando las actividades a las características de cada región para promover participación y descentralización.

Estrategia	Propósito	Actividades formuladas
		- Se realizarán actividades que fomenten la convivencia familiar y el bienestar animal, integrando a las familias y mascotas en espacios recreativos y culturales para fortalecer la participación y el sentido de pertenencia. - Fortalecer las acciones de comunicación interna para garantizar que todos los funcionarios conozcan las actividades, beneficios y canales de participación, promoviendo información clara y oportuna. - Promover acciones que involucren a los funcionarios en la planeación, ejecución y evaluación de las actividades de bienestar, fomentando su corresponsabilidad y compromiso con el desarrollo institucional.

7.3.3. Alineación de estrategias con rutas de valor

Las estrategias definidas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se articulan con los ejes temáticos del Programa Nacional de Bienestar (PNB) y las rutas de creación de valor del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), garantizando coherencia entre la planeación estratégica del talento humano y la implementación de acciones orientadas al bienestar integral, la motivación y el fortalecimiento de la gestión pública.

Ruta de valor MIPG	Ejes temáticos del Programa Nacional de Bienestar	Resultado esperado	Estrategias establecidas
Ruta de la felicidad	Equilibrio Psicosocial Salud mental Identidad y Vocación por el Servicio Público	Bienestar físico, mental y sentido de pertenencia.	- Seguridad social integral. - Educación para el servidor y la familia. - Actividades institucionales o fechas especiales. - Reconocimientos e incentivos.

Ruta de valor MIPG	Ejes temáticos del Programa Nacional de Bienestar	Resultado esperado	Estrategias establecidas
Ruta del Crecimiento	Salud mental Transformación digital Identidad y Vocación por el Servicio Público	Desarrollo profesional, transformación digital y liderazgo.	- Café de la integridad. - Entorno laboral saludable. - Clima laboral - Transformación digital
Ruta del Servicio	Diversidad e inclusión Identidad y Vocación por el Servicio Público	Cultura organizacional, inclusión y vocación de servicio.	- Cultura organizacional

7.4. Desarrollo de Actividades

A continuación, se presenta el cronograma de actividades diseñado para dar cumplimiento a cada una de las estrategias del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, considerando las necesidades identificadas en la encuesta aplicada y los resultados del diagnóstico institucional.

Es importante precisar que las fechas y la ejecución de las actividades estarán sujetas a las alianzas estratégicas que se establezcan y a la asignación del presupuesto aprobado para la vigencia 2026. Esta condición garantiza la viabilidad y sostenibilidad de las acciones programadas, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Programa Nacional de Bienestar.

Estrategia	Actividad	Alcance y propósito	Cómo se realizará	Periodo ejecución
Seguridad social integral	Feria Interinstitucional de servicios	Brindar información actualizada sobre turismo, vivienda y beneficios de las Cajas de Compensación Familiar, facilitando el acceso a servicios y fortaleciendo el bienestar del personal.	Se organizará una feria presencial con stands identificados por cada empresa, donde los funcionarios podrán acercarse, recibir información y resolver inquietudes.	1º Trimestre

Estrategia	Actividad	Alcance y propósito	Cómo se realizará	Periodo ejecución
	Festival de emprendimiento y gastronomía	Promover el talento emprendedor y gastronómico de los funcionarios y sus familias, mediante un espacio de exhibición y comercialización que fomente la integración, fortalezca el sentido de comunidad, promueva la innovación y contribuya al desarrollo económico familiar.	Se habilitarán espacios de exhibición y comercialización en la sede principal, con inscripción previa para emprendedores y programación de actividades.	3º Trimestre
Preparación para el retiro	Programa "Construyendo un nuevo comienzo"	Acompañar integralmente a los funcionarios próximos al retiro laboral, brindando orientación, capacitación y espacios de interacción que faciliten la transición conforme a la normativa institucional.	Se realizarán talleres presenciales o virtuales, charlas informativas y encuentros grupales con inscripción previa.	3º Trimestre
Educación para el servidor y la familia	Apoyos educativos	Otorgar apoyos educativos para funcionarios y sus hijos en diferentes niveles académicos.	Se abrirán las convocatorias, las cuales se informarán por el correo institucional, con inscripción en línea y verificación de requisitos.	1º, 3º y 4º Trimestre

Estrategia	Actividad	Alcance y propósito	Cómo se realizará	Periodo ejecución
Actividades institucionales o fechas especiales	Vacaciones recreativas	Ofrecer espacios lúdicos para hijos de funcionarios durante periodos vacacionales.	Se abrirán inscripciones en tres jornadas al año (junio, octubre, diciembre) y se organizarán actividades recreativas.	2º, 3º y 4º Trimestre
	Conmemoración internacional de los derechos de la mujer	Reconocer y el agradecer el compromiso, dedicación y aporte de las mujeres en la organización, promoviendo la equidad y el respeto en el entorno laboral.	Se realizará una celebración presencial en el auditorio para el personal de la sede principal, con actividades conmemorativas y mensajes institucionales. Para las colaboradoras en las regiones, se enviará un detalle especial como muestra de reconocimiento y agradecimiento.	1º Trimestre
	Conmemoración día del Hombre	Reconocer y la agradecer la dedicación, compromiso y aporte de los hombres en la organización, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la integración.	Se realizará una celebración presencial para el personal de la sede principal, con actividades conmemorativas y mensajes institucionales. Para los colaboradores en las regiones, se enviará un detalle especial como muestra de reconocimiento y agradecimiento.	1º Trimestre

Estrategia	Actividad	Alcance y propósito	Cómo se realizará	Periodo ejecución
	Celebración día de la niñez	Brindar espacios lúdicos y recreativos para los hijos e hijas de los funcionarios, fortaleciendo la integración familiar y el bienestar institucional.	Se realizará una jornada presencial en la sede Bogotá. Se dispondrán áreas recreativas diseñadas para la diversión y participación de los niños, con inscripción previa para garantizar la organización.	2º Trimestre
	Conmemoración día de la Madre	Reconocer, celebrar y agradecer la dedicación, esfuerzo y valioso aporte de las madres pertenecientes a la organización, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la integración.	Se realizará una celebración presencial en el auditorio de la sede principal, con actividades especiales de reconocimiento y esparcimiento. Para las funcionarias ubicadas en las distintas regiones del país, se enviará un detalle conmemorativo que les permita sentirse parte de la celebración.	2º Trimestre
	Conmemoración día del Padre	Reconocer y agradecer la dedicación y el valioso aporte de los padres en la organización, fortaleciendo el sentido de pertenencia.	Celebración presencial en el auditorio con actividades especiales para el homenaje. Para los colaboradores en regiones, se enviará un detalle conmemorativo que los haga partícipes de la jornada.	2º Trimestre

Estrategia	Actividad	Alcance y propósito	Cómo se realizará	Periodo ejecución
	Día de disfraces para funcionarios	Promover integración y creatividad en el equipo.	Jornada presencial en el auditorio, con inscripción voluntaria y premiación a los disfraces más creativos.	4° Trimestre
	Celebración Día de la Mascota	Fomentar la integración y el bienestar animal mediante actividades recreativas que fortalezcan el sentido de pertenencia.	Los funcionarios enviarán videos creativos con sus mascotas; los videos se publicarán en canales internos y se realizará votación para elegir al ganador, quien recibirá un incentivo especial.	4° Trimestre
	Integración de Navidad	Promover la convivencia y el espíritu navideño entre los funcionarios.	Jornada presencial en Bogotá con actividades recreativas; para las regiones se enviará un detalle especial como muestra de reconocimiento.	4° Trimestre
Reconocimientos e incentivos	Ceremonia de imposición del Distintivo de la Justicia Penal Militar y Policial	Reconocer la excelencia y el compromiso institucional.	Acto solemne para realizar la entrega formal del Distintivo con la participación de directivos.	4° Trimestre
	Entrega de reconocimientos	Reconocer el desempeño y logros de los funcionarios mediante una ceremonia formal que fomente la motivación y la difusión institucional.	Se realizará una ceremonia presencial con entrega de reconocimientos y publicación en canales internos.	2°, 3° y 4° Trimestre

Estrategia	Actividad	Alcance y propósito	Cómo se realizará	Periodo ejecución
Clima laboral	Novenas navideñas	Promover integración y tradición cultural.	Se realizarán novenas por pisos y regiones, con participación voluntaria y actividades culturales.	4° Trimestre
	Actividades de bienestar emocional	Promover equilibrio físico y mental.	Sesiones programadas de yoga, aromaterapia y rumba terapia, con inscripción previa y cupos limitados.	2° y 4° Trimestre
	Día de la Familia	Favorecer la conciliación vida-trabajo.	Se otorgará un día de permiso remunerado por semestre, coordinado previamente con el jefe inmediato.	Cuando se solicite
	Día de permiso por cumpleaños	Reconocer y valorar al colaborador.	Se otorgará un día libre en la fecha del cumpleaños, previa solicitud.	Cuando se solicite
	Permiso especial para despachos con limitaciones	Facilitar el bienestar y mejorar las condiciones laborales de los funcionarios ubicados en despachos con dificultades de acceso o desplazamiento, otorgando un permiso remunerado de hasta tres días hábiles al año.	Se gestionará mediante solicitud formal del funcionario y validación por parte del jefe inmediato, conforme a los lineamientos institucionales.	Cuando se solicite

Estrategia	Actividad	Alcance y propósito	Cómo se realizará	Periodo ejecución
	Conmemoración día del servidor público	Reconocer la dedicación, compromiso y vocación de los servidores públicos, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la valoración institucional.	Se llevará a cabo una jornada especial con una charla de agradecimiento y reflexión sobre el papel fundamental de los servidores en la entidad, en modalidad presencial en el auditorio y transmisión virtual para garantizar cobertura.	2° Trimestre
	Jornada deportiva institucional	Fomentar integración y salud con actividades deportivas y recreativas adaptadas a los recursos disponibles.	Se organizarán torneos y actividades deportivas en la sede principal, con inscripción previa.	3° Trimestre
	Actividades culturales de educación en artes, cultura o saberes.	Fortalecer el desarrollo integral de los participantes mediante experiencias formativas y de apreciación en artes, cultura y saberes tradicionales, promoviendo creatividad e identidad cultural.	Se desarrollarán acciones culturales y educativas adaptadas a los recursos disponibles, que permitan la interacción y el aprendizaje en torno a las artes, la cultura y los saberes.	3° Trimestre

Estrategia	Actividad	Alcance y propósito	Cómo se realizará	Periodo ejecución
	Uso de la Bicicleta (Ley 1811 de 2016)	Incentivar el uso de la bicicleta como medio de transporte, promoviendo la movilidad sostenible, mejorando la movilidad urbana y reduciendo el impacto ambiental.	Se fomentará mediante acciones permanentes de sensibilización y comunicación interna, para impulsar hábitos de transporte sostenible.	Cuando se solicite
	Promoción y comunicación de alianzas institucionales	Difundir los beneficios, servicios y oportunidades que ofrecen la alianza “ <i>Uniendo fuerzas, generando bienestar</i> ” del Ministerio de Defensa Nacional y el Programa Servimos del DAFP, fortaleciendo el bienestar integral de los miembros de la Fuerza Pública, personal civil y sus familias.	Se realizarán acciones de comunicación interna mediante campañas informativas, piezas gráficas y contenidos digitales, adaptadas a los recursos disponibles, para garantizar la socialización de los beneficios.	Mensual
Café de la integridad	Promoción del código de ética e integridad.	Fortalecer la cultura organizacional basada en principios éticos, promoviendo la transparencia y asegurando que todos los colaboradores conozcan y apliquen el Código de Ética e Integridad.	Se desarrollarán espacios de socialización y diálogo sobre ética e integridad, adaptados a las necesidades institucionales.	1º, 2º, 3º y 4º Trimestre

Estrategia	Actividad	Alcance y propósito	Cómo se realizará	Periodo ejecución
Entorno laboral saludable	Caminatas ecológicas	Fortalecer prácticas de autocuidado y bienestar emocional.	Se organizarán caminatas en entornos naturales, con inscripción previa y acompañamiento del equipo SST.	2º, 3º y 4º Trimestre
	Semana de la salud	Fomentar hábitos saludables y prevención.	Se realizarán charlas, talleres de mindfulness, pausas activas y tamizajes, con inscripción previa.	3º Trimestre
Transformación digital	Talleres sobre herramientas digitales	Fortalecer competencias tecnológicas (Office 365, Teams, SharePoint, Power BI).	Se realizarán capacitaciones presenciales o virtuales, con inscripción previa.	3º y 4º Trimestre
	Formación en inteligencia artificial aplicada al trabajo diario	Capacitar a los funcionarios en el uso práctico de herramientas de inteligencia artificial para optimizar tareas, mejorar la eficiencia y obtener mejores resultados en su trabajo diario.	Se desarrollarán acciones formativas adaptadas a los recursos disponibles, orientadas a la aplicación práctica de la inteligencia artificial en el entorno laboral.	3º y 4º Trimestre
	Sesiones de desconexión digital	Reducir fatiga tecnológica.	Se programarán pausas conscientes sin pantallas y talleres de autocuidado digital.	3º Trimestre
	Actividades lúdicas con retos digitales	Promover creatividad y trabajo en equipo.	Se realizarán talleres virtuales con dinámicas grupales y retos digitales.	3º Trimestre

Estrategia	Actividad	Alcance y propósito	Cómo se realizará	Periodo ejecución
Cultura organizacional	Talleres sobre diversidad e inclusión	Sensibilizar y capacitar en temas de respeto, lenguaje inclusivo y sesgos inconscientes.	Se realizarán talleres virtuales con inscripción previa y material descargable.	2° y 4° Trimestre
	Sesiones sobre sesgos inconscientes, lenguaje inclusivo y respeto por la identidad cultural, de género y discapacidad	Sensibilizar y capacitar a los funcionarios en temas de diversidad e inclusión, promoviendo entornos laborales respetuosos, equitativos y libres de discriminación.	Se desarrollarán acciones formativas virtuales o presenciales, adaptadas a los recursos disponibles, orientadas a fortalecer competencias en diversidad e inclusión.	2° y 3° Trimestre

7.5. Alianzas

Con el objetivo de fortalecer las actividades contempladas en el presente plan y contribuir al bienestar integral de los funcionarios, la Justicia Penal Militar y Policial cuenta con alianzas institucionales que amplían la oferta de beneficios:

- Alianza “*Uniendo fuerzas, generando bienestar*”: Esta iniciativa, liderada por el Ministerio de Defensa Nacional, beneficia a los miembros de la Fuerza Pública (activos y retirados), veteranos, personal civil y sus familias, incluyendo a la Justicia Penal Militar y Policial como parte del sector defensa.

En este marco, la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, a través de la Secretaría General y el Grupo de Talento Humano, continuará trabajando para ampliar la cobertura, gestionar nuevas alianzas y fortalecer las existentes, garantizando un acceso oportuno, amplio y de calidad a servicios y beneficios que contribuyen al bienestar físico, emocional, social y económico de los funcionarios y sus familias.

Esta alianza ofrece beneficios en bienestar, recreación y servicios complementarios en las siguientes categorías:

Categoría	Alianzas
Salud y Bienestar	22
Seguros	9
Bancos	4
Deporte	8
Educación	69
Hogar	22
Recreación	25
Restaurante	21
Vehículos	16
Supermercados	1
TOTAL	197

Para conocer el detalle de cada categoría y sus beneficios, puede consultar el siguiente enlace:

<https://www.mindefensa.gov.co/sites/Sitio-Web-Ministerio-Defensa/bienestar/alianzas>

- Programa Servimos: La entidad hace parte de las instituciones beneficiadas por el programa Servimos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el cual ofrece beneficios en categorías como educación, salud y bienestar, turismo, recreación y seguros.

Para más información, consulte el siguiente enlace:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos>

7.6. Reconocimientos e Incentivos

Los incentivos y reconocimientos constituyen herramientas estratégicas de gestión del talento humano, orientadas a reconocer y fortalecer el compromiso, la excelencia y la contribución de los servidores públicos al logro de los objetivos institucionales. Estas acciones no solo buscan premiar el desempeño sobresaliente, sino también fomentar la motivación, la innovación y el sentido de pertenencia, consolidando una cultura organizacional basada en valores y resultados.

A través de mecanismos como reconocimientos formales, oportunidades de formación, actividades recreativas y programas de bienestar, la entidad promueve el desarrollo integral y la satisfacción laboral de sus colaboradores.

7.6.1. Tipos de reconocimientos e incentivos

En el marco del reconocimiento e incentivos dirigidos a los servidores públicos, se incluyen las siguientes modalidades:

- **Felicitación:** Reconocimiento formal expedido y firmado por el Director Ejecutivo de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, en el marco de sus funciones y competencias.
- **Reconocimiento público a la labor meritoria:** Divulgación del nombre, cargo y fotografía del servidor destacado en la página web institucional o en el espacio designado para tal fin.
- **Día de permiso:** Otorgamiento de un día libre remunerado, coordinado previamente con el jefe inmediato, como reconocimiento al desempeño sobresaliente.
- **Estímulo de bienestar y recreación:** Actividades recreativas y de turismo dirigidas al servidor ganador o equipo de trabajo, con apoyo de la caja de compensación familiar.
- **Capacitación en Alta Gerencia/Chequeo médico ejecutivo/ Planes de recreación y esparcimiento:** Incentivos otorgados a los gerentes públicos, en función de los resultados obtenidos en los acuerdos de gestión, orientados a fortalecer su desarrollo profesional y bienestar integral.

7.6.2. Categorías para otorgar incentivos

Con el objetivo de promover la excelencia institucional, fortalecer la cultura organizacional y reconocer el compromiso y desempeño sobresaliente de quienes contribuyen al cumplimiento misional, la Unidad Administrativa Especial de la

Justicia Penal Militar y Policial ha establecido las siguientes categorías de incentivos y reconocimientos. Estas buscan estimular la motivación, la innovación y el sentido de pertenencia, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Programa Nacional de Bienestar.

- **Mejor servidor público:** Destinado a reconocer el desempeño individual excepcional, evidenciado en resultados, compromiso y cumplimiento de objetivos.
- **Mejor equipo de trabajo por rendimiento:** Orientado a destacar la labor colaborativa y el logro de metas colectivas con altos estándares de calidad.
- **Mejor despacho por rendimiento estadístico:** Reconocimiento a los despachos judiciales que demuestren mayor efectividad en el cumplimiento de indicadores.
- **Mejor docente de la Red de Formadores por innovación pedagógica:** Dirigido a servidores que aporten significativamente en procesos de capacitación, transferencia de conocimiento y fortalecimiento institucional.
- **Incentivos para gerentes públicos:** Enfocados en reconocer el liderazgo estratégico y la gestión orientada a resultados.
- **Incentivos para equipos de trabajo por innovación:** Para aquellos grupos que desarrollen proyectos innovadores que generen impacto positivo en la gestión institucional.
- **Buenas prácticas en relacionamiento con la ciudadanía:** Reconocimiento a servidores que evidencien excelencia en la atención y servicio al ciudadano.

A continuación, se presenta la tabla que detalla los tipos de reconocimientos e incentivos y su aplicación según las categorías de reconocimiento definidas:

Tipo de incentivo	Mejor Servidor Público	Mejor Equipo de Trabajo por rendimiento	Mejor docente de Red de Formadores por innovación pedagógica	Gerentes Públicos	Equipos de Trabajo por proyectos innovación	Buenas Prácticas en Relacionamento con la Ciudadanía	Mejor Despacho por Rendimiento Estadístico	Gestores de integridad convivencia y bienestar
Felicitación o reconocimiento por escrito.	X		X		X	X	X	
Reconocimiento público a la labor meritoria	X	X	X	X	X	X	X	X
Día(s) de permiso que pueda juntar con el del cumpleaños o día de la familia.	X				X	X	X	X
Estímulo de bienestar y recreación		X	X		X		X	X
Capacitación Chequeo médico ejecutivo Planes de recreación y esparcimiento				X				

La Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial podrá implementar incentivos adicionales que contribuyan al cumplimiento de los objetivos del presente Plan de Bienestar y Reconocimiento. Dichos incentivos se definirán en función de las necesidades identificadas, las prioridades estratégicas y la disponibilidad presupuestal, garantizando siempre la transparencia y la equidad en su aplicación.

Estos incentivos complementarios podrán incluir acciones orientadas a fortalecer la motivación, la integración del talento humano, el desarrollo profesional y la mejora continua del servicio.

7.6.3. Incentivos permanentes

Durante el año, los funcionarios de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial cuentan con incentivos permanentes orientados a reconocer su compromiso, fortalecer su participación y promover condiciones laborales favorables.

Estos beneficios, establecidos mediante la normativa vigente, buscan impulsar el

[Página 43 de 48](#)

bienestar institucional y fomentar prácticas que aporten al ambiente laboral, la movilidad sostenible y el desarrollo integral de los funcionarios.

- Horario flexible, establecido mediante la Resolución No. 000365 de 2022, aplicable a los funcionarios del área administrativa así:

HORA DE INGRESO	HORA DE SALIDA
07:00 a.m.	04:00 p.m.
08:00 a.m.	05:00 p.m.
09:00 a.m.	06:00 p.m.

- Promoción del uso de la bicicleta, conforme a la Resolución No. 000816 del 19 de octubre de 2023, que otorga permiso remunerado a los funcionarios que utilicen este medio de transporte.
- Día de la Familia, regulado por la Resolución No. 000541 del 09 de julio de 2025, que concede un (1) día de permiso remunerado por semestre para fortalecer la integración familiar y el equilibrio vida laboral-personal.
- Día de permiso por cumpleaños, otorgado en la fecha de cumpleaños del funcionario, como reconocimiento institucional y estrategia para promover el bienestar emocional y la conciliación vida personal-laboral.
- Permiso de tres (3) días hábiles al año para funcionarios ubicados en despachos con limitaciones para el acceso o desplazamiento, como medida para garantizar la equidad y el bienestar de quienes desempeñan funciones en zonas de difícil acceso.

7.6.4. Responsabilidades de los reconocimientos e incentivos

El Grupo de Talento Humano será responsable de diseñar, implementar y garantizar la correcta ejecución de los reconocimientos e incentivos, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos institucionales y la normativa vigente. Entre sus funciones se incluyen:

- Diseñar y presentar el programa, asegurando su viabilidad técnica y presupuestal.

- Gestionar el proceso de postulación, evaluación y elección de los servidores públicos y equipos de trabajo.
- Divulgar los resultados y validar la elección en cada categoría, garantizando transparencia y equidad.
- Coordinar con la Secretaría General, los jefes de dependencia y la Oficina Asesora de Planeación la asignación de los estímulos no pecuniarios definidos para cada periodo.

7.7. Entidades de apoyo

Para orientar el cumplimiento de las políticas de bienestar social e incentivos para los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial, se contará con el apoyo de las siguientes entidades:

- Caja de Compensación Familiar Compensar.
- ARL Positiva Compañía de Seguros S.A.
- Marsh Ltda.

7.8. Gestores de Integridad, Convivencia y Bienestar

Con el propósito de garantizar la implementación efectiva del presente plan en todas las regiones del país donde la Justicia Penal Militar y Policial tiene presencia, se establece la figura de **Gestores de Integridad, Convivencia y Bienestar**. Esta función será desempeñada por servidores destacados por su liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, habilidades comunicativas y de gestión, quienes apoyarán el desarrollo de las actividades e iniciativas de bienestar y del Café de la Integridad, lideradas por el Grupo de Talento Humano de la Secretaría General.

Con ello se busca fortalecer el acompañamiento y la atención integral del personal vinculado a la Justicia Penal Militar y Policial, promoviendo entornos laborales armónicos y orientados al bienestar.

Funciones principales de los gestores:

Con el propósito de fortalecer el acompañamiento institucional en las diferentes sedes y garantizar una gestión articulada con el Grupo de Talento Humano, se presentan las funciones organizadas en torno a los ejes estratégicos de Integridad, Convivencia y

[Página 45 de 48](#)

Bienestar. Esta estructura permite definir con precisión las responsabilidades asignadas, promover actuaciones coherentes con los lineamientos institucionales y asegurar un trabajo colaborativo entre el gestor y el equipo de apoyo.

Las funciones de los Gestores de Integridad, Convivencia y Bienestar se desarrollarán de manera **voluntaria, flexible y complementaria**, en el marco de los ejes estratégicos definidos por la entidad, sin que ello implique sobrecarga laboral ni asunción de responsabilidades formales.

De esta manera, se facilita un seguimiento más efectivo, una atención oportuna a las necesidades de los funcionarios y la consolidación de un entorno laboral ético, respetuoso y orientado al bienestar integral:

1. Café de la Integridad

- Apoyar y promover las actividades del Café de la Integridad en su sede o dependencia, facilitando la difusión de mensajes institucionales.
- Orientar y canalizar, a través de los mecanismos institucionales existentes, inquietudes generales relacionadas con integridad, cuando así se requiera.
- Fomentar con el ejemplo prácticas éticas, transparencia y coherencia con los valores institucionales en el entorno laboral.

2. Convivencia

- Promover relaciones laborales basadas en el respeto, el diálogo y el trato digno.
- Servir como apoyo inicial de orientación, informando a los funcionarios sobre los canales institucionales disponibles frente a situaciones de convivencia.
- Difundir iniciativas y campañas institucionales orientadas al fortalecimiento del clima laboral y la prevención de conflictos.

3. Bienestar

- Actuar como enlace de apoyo entre el Grupo de Talento Humano y los funcionarios de la región para la divulgación de actividades de bienestar.
- Apoyar la participación de los servidores en las actividades de bienestar que promueva la entidad.
- Recoger y transmitir propuestas generales de bienestar al Grupo de Talento Humano, cuando se considere pertinente.

Proceso de conformación:

La convocatoria se difundirá a través del correo institucional. Los funcionarios podrán postular candidatos que cumplan el perfil requerido. El Grupo de Talento Humano revisará los perfiles y comunicará la selección vía correo electrónico.

Finalmente, se realizará una capacitación a los gestores seleccionados, brindándoles la información necesaria para desarrollar su labor de apoyo.

8. Presupuesto

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se financia con el presupuesto asignado, reflejado en los siguientes rubros:

Rubro	Concepto	Valor
A-02-02-02-009-002	Servicios de esparcimiento culturales y deportivos (Actividades de bienestar)	\$450.000.000
A-02-02-02-009-006	Servicios de educación (apoyos educativos)	\$300.000.000
Total, Presupuesto 2026		\$750.000.000

Nota: El desarrollo de las actividades planteadas en este plan estarán sujetas a la asignación del presupuesto.

9. Seguimiento y medición del plan

Con el propósito de garantizar el cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, se implementará un sistema de seguimiento y evaluación que permita medir el avance de las actividades programadas, la ejecución de los recursos asignados y el impacto en el bienestar de los servidores públicos.

Este seguimiento se realizará mediante:

- Indicadores de gestión, que reflejen el grado de cumplimiento del plan en términos de eficacia, eficiencia y efectividad.
- Encuestas de satisfacción, aplicadas a los servidores públicos para evaluar la percepción frente a las actividades desarrolladas y su contribución al bienestar integral.
- Reportes de ejecución presupuestal, que permitan verificar el uso adecuado de los recursos asignados.

Adicionalmente, los resultados obtenidos servirán como insumo para la mejora continua del plan y para la toma de decisiones estratégicas orientadas al fortalecimiento del bienestar institucional. Estos datos también se integrarán en la evaluación del desempeño institucional en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El seguimiento periódico es fundamental para evidenciar el grado de avance, identificar oportunidades de mejora y garantizar la sostenibilidad de las acciones implementadas durante la vigencia.

9.1. Indicadores

Para garantizar la efectividad del seguimiento y la medición del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, se han definido indicadores estratégicos que permiten evaluar el cumplimiento de las actividades, la percepción de los servidores y la ejecución de los recursos asignados. Estos indicadores son fundamentales para asegurar la transparencia, la mejora continua y la alineación con los objetivos institucionales.

Tipo de Indicador	Nombre del Indicador	Definición	Meta	Frecuencia de medición	Fórmula
Eficacia	Porcentaje de Cumplimiento del Plan.	Mide el porcentaje de cumplimiento de las actividades planeadas sobre las ejecutadas en la vigencia	100%	4 meses	$\frac{\text{Nº de actividades ejecutadas}}{\text{Nº de actividades programadas}} \times 100$
Efectividad	Porcentaje de respuestas en encuesta de satisfacción	Mide el grado de cobertura de los funcionarios que respondieron la encuesta de satisfacción de las actividades ejecutadas en el Plan.	90%	Anual	$\frac{\text{Calificación total obtenida}}{\text{Calificación máxima}} \times 100$
Eficiencia	Porcentaje de Ejecución de recursos del Plan.	Mide el porcentaje de ejecución de los recursos asignados para la ejecución del plan.	100%	6 meses	$\frac{\text{Cantidad de recursos ejecutados}}{\text{Cantidad de recursos asignados}}$

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Instancia de Aprobación	Descripción
01	28/01/2026	Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Versión inicial del documento para la vigencia 2026 Aprobación por Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sesión 1 de 2026.